

PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PENELITIAN TERHADAP KARYAWAN HOTEL PATRAJASA SEMARANG)

Meilan Sugiarto
Th.2001

ABSTRAK

MEILAN SUGIARTO, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, 18 April 2001, Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi penelitian terhadap karyawan Hotel Patra Jasa Semarang), Komisi Pembimbing, Ketua : Taher Al Habsji, Anggota : M. Al Musadieq.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas organisasi adalah kepuasan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, studi penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi yang meliputi kompensasi finansial dan non-finansial dan karakteristik pekerjaan yang meliputi variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan jenis penelitian eksplanatif. Populasi penelitian ini adalah 159 karyawan tetap pada Hotel Patra Jasa Semarang yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun. Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel penelitian ini adalah 61 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumen, Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur setiap item variabel penelitian. Data dianalisis dengan teknik regresi berganda, dengan f-test dan t-test untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependent. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi, diperoleh bahwa : 1) secara simultan, kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($p=0,000<0,05$); (2) secara parsial. kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($p=0,001<0,05$; $p=0,0000,05$; $p=0,000<0,05$; $p=3,033<0,05$; $p=0,007<0,05$; $p=0,000<0,05$; $p=0,003<0,05$); (3) secara simultan, variabel-variabel dari kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($p=0,001<0,05$); (4) secara parsial, variabel-variabel dari kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($p=0,009<0,05$; $p=0,017<0,05$) (5) secara simultan, variabel-variabel dari karakteristik pekerjaan (variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

($p=0,000<0,05$); (5) secara parsial, variabel-variabel dari karakteristik pekerjaan (variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($\beta=0,013<0,05$; $p=0,047<0,05$; $p=0,023<0,05$; $p=0,000<0,05$; $p=0,004<0,05$). Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel-variabel dari karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Adjusted R Square = 0,396) daripada variabel-variabel dari kompensasi (Adjusted R Square = 0,177), dan secara parsial, otonomi merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan ($r^2 = 0,183$).

Secara umum, banyak orang beranggapan bahwa kompensasi finansial seperti gaji merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja, namun berdasarkan hasil penelitian ini anggapan tersebut dapat dikesampingkan. Karena banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup pada para karyawan mereka, tapi banyak dari karyawan mereka mempunyai perasaan tidak puas, maka ada faktor lain yang dapat memuaskan karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaannya.

Secara kontinyu, setiap perusahaan harus menjaga kepuasan kerja karyawan mereka, karena tingkat kepuasan kerja karyawan akan berdampak terhadap stabilitas organisasi. Beberapa usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah memberikan lebih banyak otonomi pada para karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, maka mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka; karyawan akan lebih puas ketika mereka menerima kompensasi yang adil; umpan balik pekerjaan sangat berguna untuk para karyawan karena mereka dapat mengukur hasil kerjanya; untuk para karyawan yang menyukai tantangan, mereka membutuhkan lebih banyak variasi dalam pekerjaannya.